

新竹市文化局性騷擾防治申訴及懲處處理要點

民國 113 年 3 月 8 日施行

一、新竹市文化局(以下簡稱本局)為防治性騷擾及提供人員(包含受僱者及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定訂定本要點。

二、本要點適用於本局人員相互間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：

(一)本局公務人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理；

(二)本局約聘僱人員、技工、工友、駕駛及約用人員(下稱非公務人員)依性工法第三十二條之一規定辦理。

本局人員於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有本要點第三點所定性騷擾之情形，經被害人向本局申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本局首長涉及性工法或性騷法之性騷擾事件，應向新竹市政府申訴，其處理程序依該府相關規定辦理。

本局各級主管涉及性騷擾行為且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

三、本要點所稱性騷擾，指下列情形之一：

(一)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

(二)雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

本局人員有下列情形之一者，亦適用本要點之規定：

(一)於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。

(二)於非工作時間，遭受不同機關(單位)，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(三)於非工作時間，遭受機關首長或各級主管為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，得綜合審酌下列各款情形判斷：

(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

(二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法第七條等相關法令之規定，並應採取立即有效之糾正及補救措施，本局亦應定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應依工作場所性騷擾防治措施準則第七條規定採取立即有效之糾正及補救措施。

四、本局設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真，由人事室採行適當措施並於公布欄公開揭示；本局申訴專線：03-533-7264，傳真：03-532-4834。本局於接獲或非因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時，均應依工作場所性騷擾防治措施準則第六條規定之程序採取立即有效之糾正及補救措施。

五、本局設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。

申評會委員十人，其中一人為主任委員，由副局長兼任，其餘委員由局長就本局職員、具備性別意識之專業人士聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一(目前本局職員以每年甄審暨考績委員會委員組成之；專業人士以衛生福利部保護性騷擾案件調查專業人才庫或勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫聘任之)。

委員任期一年，期滿得續聘(派)之，任期內出缺時，得補聘(派)之，其任期至原任期屆滿之日止。

申評會應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

前項申評會由主任委員召集並為會議主席，主席因故不能出席時，得指定委員代理。

申評會兼職人員均為無給職。

六、性騷擾事件之申訴，由被害人或其代理人向本局申評會為之，經受理後進行調查。

如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

第一項申訴，得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二)申訴事實發生或知悉日期、內容、相關事證或人證。

(三)有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申評會應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

七、申評會評議程序如下：

(一)受理之申訴案件，主任委員應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。

(二)申訴調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。

(三)前款調查報告書內容應包括下列事項：

1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、事實認定及理由。

4、處理建議。

(四)申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(五)申評會會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。

(七)申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

八、申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之決議：

(一)申訴不符本要點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)同一事由經申訴決定確定，或經撤回後，再提起申訴。

(三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及評議人員，應依下列規定辦理：

(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報首長依法懲處並解除其聘(派)兼。

十、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親

等內之姻親者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

- 十一、申評會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第七點結案期限之限制。
- 十二、申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，亦得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- 十三、申評會對決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事室依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；其涉及刑事責任得移送司法機關處理；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處置。
- 十四、屬性工法規範之申訴案件，經申評會作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知新竹市政府。屬性騷法規範之申訴案件，申評會調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送新竹市政府辦理。
- 十五、本局應妥善利用公開集會或訓練課程，加強員工性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。
- 十六、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。
- 十七、本要點自一百十三年三月八日施行。